

PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* TENAGA KERJA *OUTSOURCING* PADA KANTOR PUSAT PT. BINA SEJAHTERA INDONESIA PEKANBARU

Riyan Falah Al Wahid¹⁾ Alum Kusumah²⁾ Abunawas³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

E-mail: harimau.riyan1764@gmail.com

alumkusumah@umri.ac.id

abunawas@iblam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap turnover tenaga kerja outsourcing pada kantor pusat PT Bina Sejahtera Indonesia. Variabel yang digunakan terdiri dari rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja sebagai variabel bebas terhadap turnover variabel terikat. Populasi pada penelitian ini yaitu 270 tenaga kerja outsourcing. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel secara acak, tanpa mempertimbangkan strata populasi, Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengikuti rumus Slovin telah diubah menjadi 72 orang dari seluruh tenaga kerja outsourcing. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner yang disebarakan sesuai dengan kesediaan sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover tenaga kerja outsourcing, variabel seleksi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap turnover tenaga kerja outsourcing dan penempatan kerja tidak ada pengaruh dan signifikan terhadap turnover tenaga kerja outsourcing.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Turnover

PENDAHULUAN

Globalisasi telah memiliki dampak signifikan pada perkembangan dunia usaha dan industri, terutama dalam hal meningkatnya persaingan. Persaingan yang semakin ketat ini telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan inovasi dan efisiensi guna mencapai tujuan mereka (Tusholihah et al, 2019). Sebuah organisasi didirikan dengan tujuan tertentu. Oleh karena itu, kesediaan anggota organisasi untuk mengelola sumber daya yang terdapat pada unit-unit kerja di dalam organisasi merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan (Kusumah & Fikri, 2021).

Praktik *outsourcing* di Indonesia telah meluas dan menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari bagi perusahaan. Meskipun demikian, regulasi yang ada masih belum sepenuhnya memadai untuk mengatur praktik outsourcing yang sudah berjalan. (Rengkung et al, 2022).

Turnover telah menjadi kekhawatiran utama bagi para pemimpin di abad ini, karena organisasi banyak berinvestasi pada karyawannya dalam hal rekrutmen,

pelatihan, pengembangan, dan retensi. turnover dapat terjadi secara sukarela maupun tidak disengaja. Penelitian ini mengkaji kepergian sukarela ketika karyawan ingin meninggalkan perusahaan atas kemauannya sendiri, untuk menghindari stress terkait lingkungan kerja atau untuk lebih memanfaatkan peluang di pasar tenaga kerja (Budun et al., 2021).

Tabel 1

Data Tingkat Turnover Negara hasil Hay Group Survey

Negara	Tingkat Turnover
India	26.9%
Rusia	26.8%
Indonesia	25.8%
Brazil	24.4%
Amerika Serikat	21.8%
China	21.3%
Inggris	14.6%

Sumber : Hay Group Survey (2017)

Pada Tabel 1 tingkat pergantian karyawan di Indonesia mencapai 25,8%, menempatkannya pada peringkat ketiga di antara negara-negara seperti Brazil, Amerika Serikat, China, dan Inggris, hal tersebut menunjukkan bahwa Indonesia memiliki tingkat *turnover* karyawan yang paling tinggi (Survey Hay Group, 2017). Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dan penting dalam membangun perusahaan bahkan dalam proses pembangunan nasional (Kusumah et al., 2023).

PT. Bina Sejahtera Indonesia merupakan suatu perusahaan yang tumbuh serta diakui berbagai mitra kerja dari Provinsi Riau maupun dari luar Provinsi Riau. PT. Bina Sejahtera Indonesia bergerak di bidang jasa seperti sebagai penyedia jasa tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) antar Kota dan Provinsi Riau. Jasa tenaga kerja yang disediakan adalah di bagian Satuan Pengamanan (SATPAM). PT. Bina Sejahtera Indonesia terletak di lokasi yang strategis yaitu di Jl. T.bey , Bouenvil Eno 16 A Simpang Tiga selain lokasi yang strategis PT. Bina Sejahtera Indonesia juga memiliki sistem yang digunakan adalah sistem *outsourcing* (sistem karyawan kontrak), dimana sekarang artikan sistem ini lebih menguntungkan bagi pengguna jasa itu sendiri dibandingkan dengan sistem manual atau konvensional antara lain dibidang perekrutan, waktu, kesiapan pekerja itu sendiri dan dari segi ekonomis perusahaan dan yang lebih utama dalam jangka pendek sistem ini dapat mengantisipasi kebijakan pemerintah yang telah berkembang saat ini. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang pada dasarnya merupakan tempat atau wadah dimana orang bekerjasama secara rasional, sistematis dan terkendali dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data dan sebagainya) yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama (Kusumah, 2017)

Fenomena sekarang ini adalah banyaknya tenaga kerja *outsourcing* yang masih mengeluh dan melakukan penolakan atau mengundurkan diri terhadap lokasi

penempatan yang mereka dapatkan. Masalah yang sering dijumpai adalah pada proses pemilihan penempatan yang dilakukan PT. Bina Sejahtera Indonesia kurang tepat dikarenakan lokasi mitra kerja tidak didukung dengan lokasi tempat tinggal tenaga kerja *outsourcing*, tidak ada sinyal internet, minimnya penerangan dan kondisi jalan yang dapat membahayakan keselamatan tenaga kerja *outsourcing*. Maka dari itu Sebuah perusahaan bertujuan untuk mencapai tujuannya; oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat baik sesuai dengan tugas dan wewenangnya (Kusumah, 2020)

Berdasarkan pra wawancara penelitian yang dilakukan penulis, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan untuk mengidentifikasi tenaga kerja *outsourcing* mampu dapat bekerja secara maksimal dan profesional di beberapa perusahaan yang menjadi mitra PT. Bina Sejahtera Indonesia, ditemukan adanya beberapa kendala. PT. Bina Sejahtera Indonesia juga memuat keluhan rekanan perusahaan bahwa pekerja *outsourcing* yang disalurkan oleh PT. Bina Sejahtera Indonesia tidak menanggapi permintaan mereka keterampilan dan sikap karyawan yang mengajukan pengaduan tidak mampu memuaskan manajemen perusahaan mitra dan perusahaan tersebut disubkontrakkan untuk bertindak sebagai Satuan Pengamanan (SATPAM). Menghilangkan atau mengabaikan suatu tugas yang diberikan oleh mitra perusahaan sedemikian rupa sehingga tugas tersebut tidak dilaksanakan dengan baik dan kendala PT. Bina Sejahtera Indonesia dalam rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja *outsourcing* diberikan pertanyaan mengenai kompensasi yang ditawarkan, apakah tersedia kerja penuh waktu atau *shift*, permasalahan mengenai akomodasi yang jauh dari tempat tinggal pekerja *outsourcing* dan kehadiran pekerja *outsourcing* yang dipilih untuk itu harus diperhatikan perusahaan lain memilikinya. Sebuah perusahaan tentunya memiliki visi dan misi yang jelas, dibuatnya visi dan misi tersebut tentunya untuk mempermudah perusahaan untuk menentukan arah perusahaan kedepannya. Tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik (Kusumah et al., 2022). Oleh karena itu, bagian sumber daya manusia mitra kerja harus mengkonfirmasi permintaan penambahan waktu kepada pihak perusahaan PT. Bina Sejahtera Indonesia memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

Tabel 2 : Data Jumlah *Turnover* Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Bina Sejahtera Indonesia Pada Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> (HIRE)	Jumlah Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> (TURNOVER)
1	2018	313	77
2	2019	377	89
3	2020	457	114
4	2021	443	129
5	2022	270	144

Sumber : PT. Bina Sejahtera Indonesia (Tahun 2022)

Tabel 2 menunjukkan jumlah tenaga kerja *outsourcing* (*turnover*) jumlahnya cukup signifikan dibanding dengan jumlah tenaga kerja *outsourcing* (*Hire*). *turnover* tenaga kerja *outsourcing* yang besar menunjukkan adanya kendala dalam proses rekrutmen,

seleksi dan penempatan kerja yang telah dilaksanakan di PT. Bina Sejahtera Indonesia.

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Khairani dan Winarno (2018), kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi tingkat *turnover* tenaga kerja *outsourcing*. Faktor penyebab dipengaruhi terhadap kondisi lingkungan kerja antara lain keamanan serta kenyamanan, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, dan dukungan dari manajemen.

Berikut merupakan data komplain yang disebabkan akibat pemilihan penempatan yang kurang tepat pada PT. Bina Sejahtera Indonesia.

Tabel 3 : Data Komplain Tenaga Kerja *Outsourcing* Pada PT. Bina Sejahtera Indonesia

Wilayah Penempatan	Masalah Yang Ditemukan	Jangka Waktu
Area kabupaten kota Pekanbaru	- Sangat rawan tindakan kejahatan - pada malam hari	- terjadi 5 kali dalam seminggu
	- hanya satu personil	- terjadi 2 sampai 3 kali dalam sebulan
Area Kabupaten Kampar	- minimnya penerangan jalan	- terjadi 4 kali dalam seminggu
	- rawan tindakan kejahatan pada malam hari	- terjadi 4 kali dalam seminggu
Area kabupaten Pelalawan	- kesulitan mendapat internet dan jauh dari tempat tinggal	- terjadi 3 kali dalam seminggu
	- minimnya penerangan jalan	- terjadi 4 kali dalam seminggu
	- rawan tindakan kejahatan pada malam hari	- terjadi 5 kali dalam sebulan
	- kesulitan mendapat internet dan jauh dari tempat tinggal	- terjadi 3 kali dalam seminggu
	- jalan yang sulit dilalui	- terjadi 3 kali dalam sebulan

Sumber : PT. Bina Sejahtera Indonesia tahun (2022)

Schramm (2018) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian, pemilihan, dan proses seleksi kandidat yang sesuai untuk mengisi suatu jabatan kerja tertentu dalam organisasi.

Suartha dan Astawa (2019) menyatakan hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa rekrutmen yang baik dapat menurunkan tingkat *turnover* pada tenaga kerja *outsourcing* karena dapat membantu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elburdah (2022) mengatakan rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap *turnover* karyawan. Hal ini

berarti bahwa rekrutmen yang efektif dapat membantu mengurangi turnover karyawan. Lalu terdapat dari Penelitian terdahulu lain yang dilakukan oleh Adil dan Sutoyo (2021) mengatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap turnover karyawan. Hal ini berarti bahwa rekrutmen yang efektif dapat membantu mengurangi turnover karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sriastuti (2023) menjelaskan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap turnover karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahwa proses rekrutmennya adil dan transparan cenderung memiliki turnover yang lebih rendah

Penelitian terdahulu lain yang dilakukan oleh Abdullah *et al.* (2022) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, maka semakin rendah turnover karyawan.

Simamora (2018) mengindikasikan bahwa seleksi adalah tahapan dimana kita memilih individu dari sejumlah kandidat yang paling tepat dengan yang ditetapkan Untuk menempati kekosongan suatu posisi di perusahaan. Proses seleksi PT. Bina Sejahtera Indonesia berlangsung dalam 4 tahap. Langkah pertama, proses administrasi, proses *review* dan seleksi kandidat yang memenuhi syarat. Kedua, seluruh peserta yang lolos babak seleksi administrasi harus menjalani tes psikologi dan kesehatan. Tahap ketiga, peserta yang telah lolos tes psikotes dan tes kesehatan selanjutnya mengikuti tahapan pelatihan semi militer yang dilakukan oleh pihak PT. Bina Sejahtera Indonesia bersama dengan tenaga aparat dari kepolisian atau TNI. Tahap keempat, peserta yang telah lolos pelatihan semi militer selanjutnya melakukan pengukuhan satpam dan wawancara kontrak kerja oleh pihak pengguna jasa PT. Bina Sejahtera Indonesia.

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Daulay *et al.* (2019), Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa proses seleksi yang baik dapat menurunkan tingkat *turnover* pada tenaga kerja *outsourcing*, karena dapat memastikan bahwa karyawan tersebut direkrut mempunyai kemampuan dan karakteristik yang sesuai dengan tugas pekerjaan. penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi yang baik akan mampu menurunkan *turnover* dari perusahaan. penelitian yang dilakukan oleh Rahmat *et al.* (2022) menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover. Karyawan yang lolos seleksi memiliki niat untuk keluar dari perusahaan yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang tidak lolos seleksi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kurs (2022) menunjukkan hasil yang sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Kusumawardhani (2020) menyatakan bahwa seleksi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Dikarenakan seleksi yang dilakukan secara tidak tepat dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor penyebab karyawan untuk *turnover* pada perusahaan. Dan penelitian lain yang telah dilakukan oleh Surya Perdana (2021) menunjukkan bahwa seleksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover karyawan.

Tohardi (2019) menjelaskan penempatan kerja yaitu tindakan pemberian tugas dan tanggung jawab karyawan pada posisi tertentu dengan kemampuan dan pengetahuannya, yang melibatkan pencarian individu yang memiliki kepribadian atau syarat yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan tersebut. Selanjutnya, pegawai tersebut akan menjadi sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Secara harfiah, individu tersebut memenuhi kriteria pekerjaan dalam deskripsi pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyowani (2017) menjelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minatnya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat *turnover* mereka dari perusahaan. Penelitian oleh Maurits *et al* (2023) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan, minat, dan kemampuannya memiliki niat yang lebih tinggi untuk keluar dari perusahaan. Penelitian oleh Ponto *et al* (2023) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*. Hal ini berarti bahwa karyawan yang merasa tidak cocok dengan pekerjaannya atau merasa tidak mendapatkan kesempatan yang sesuai dengan kemampuannya, akan lebih cenderung untuk *turnover* dari perusahaan. penelitian terdahulu lain yang dilakukan oleh Oxy dan Heru (2018) menunjukkan Penelitian ini menemukan bahwa penempatan kerja yang tidak sesuai dengan minat dan keterampilan karyawan dapat meningkatkan stres dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover* di perusahaan tersebut. Dengan dasar penelitian terdahulu oleh Adebayo *et al.* (2020) hasil penelitiannya mengindikasikan yaitu penempatan kerja yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat *turnover* dalam tenaga kerja *outsourcing*, karena hal tersebut memantau kembali yaitu karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka

Penelitian yang dilakukan oleh Sakul dan Amelia (2018) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan minatnya memiliki *turnover* yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh Febriola dan Indah (2022) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *turnover* karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover

Anggoro *et al* (2020) menyatakan bahwa *turnover* tenaga kerja *outsourcing* dapat didefinisikan sebagai perubahan keanggotaan organisasi *outsourcing* akibat pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja secara sukarela maupun paksa oleh tenaga kerja *outsourcing*

Rekrutmen

Fikri (2022) menjelaskan bahwa Proses rekrutmen merupakan tahapan awal untuk mencari kandidat calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan

jabatan yang akan diisi. Jika prosesnya dilakukan dengan cara-cara yang objektif sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah dirancang, maka sasaran organisasi untuk mendapatkan orang yang tepat sesuai dengan tuntutan jabatan akan tercapai.

Seleksi

Stoner (2018) menyatakan bahwa proses seleksi meliputi penilaian dan penetapan diantara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi dari jabatan, wawancara, dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi.

Penempatan Kerja

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa penempatan kerja yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut

Tabel 4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
<i>turnover</i> adalah mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi karena produktivitas perusahaan yang menurun dan berganti pekerjaan. Niat karyawan untuk melakukan <i>turnover</i> ditandai dengan ditandai dengan munculnya keinginan untuk berpindah ke tempat kerja yang mereka anggap lebih mudah dicapai. (Harvida , 2020)	1. Beban kerja 2. Kepuasan gaji 3. Faktor lingkungan (Soesanto, 2019)	Likert
Rekrutmen merupakan proses pencarian, pemilihan, dan penarikan kandidat yang tepat untuk mengisi suatu posisi pekerjaan tertentu dalam organisasi. (Schramm et al 2018),	1. Job specification 2. Sumber rekrutmen 3. Metode rekrutmen (Hasibuan, 2018)	Likert
Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok kandidat yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam perusahaan. (Simamora, 2018)	1. Pengetahuan Kerja 2. Keterampilan 3. Kesehatan Raga (Hasibuan, 2018)	Likert
Penempatan kerja adalah mencocokkan pegawai dengan tugas yang cocok dengan keterampilan atau pengetahuannya, atau dengan kata lain adalah proses memahami kepribadian atau persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan (tugas) dan kemudian orang tersebut menjadi pegawai yang cocok untuk pekerjaan (tugas) pekerjaan saat ini, dalam arti dengan kata lain orang tersebut mematuhi persyaratan pekerjaan yang tercantum dalam uraian tugas (Tohardi,2017)	1. Kemampuan kerja 2. Kecakapan 3. Keahlian (Nugraha, 2017)	Likert

Sumber: diolah dari berbagai referensi (2023)

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti terkait dengan rekrutmen, seleksi dan

penempatan kerja terhadap turnover tenaga kerja outsourcing pada kantor pusat PT Bina Sejahtera Indonesia. Penelitian ini dilakukan di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru yang terletak di lokasi di Jl. T.bey , Bouenvil eno 16 A Simpang Tiga dan waktu penelitian ini dilakukan sejak pada tanggal 21 maret 2023. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda aplikasi SPSS v26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas item pernyataan variabel rekrutmen berdasarkan kuisisioner yang dilakukan yaitu :

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.584	0,231	Valid
2	Pernyataan 2	0.422	0,231	Valid
3	Pernyataan 3	0.496	0,231	Valid
4	Pernyataan 4	0.457	0,231	Valid
5	Pernyataan 5	0.570	0,231	Valid
6	Pernyataan 6	0.741	0,231	Valid
7	Pernyataan 7	0.563	0,231	Valid
8	Pernyataan 8	0.704	0,231	Valid
9	Pernyataan 9	0.564	0,231	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai *r* hitung untuk masing-masing indikator berada $>$ *r* tabel 0,231. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas

Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas item pernyataan variabel seleksi berdasarkan kuisisioner yang dilakukan yaitu :

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.641	0,231	Valid
2	Pernyataan 2	0.544	0,231	Valid
3	Pernyataan 3	0.599	0,231	Valid
4	Pernyataan 4	0.641	0,231	Valid
5	Pernyataan 5	0.553	0,231	Valid
6	Pernyataan 6	0.618	0,231	Valid
7	Pernyataan 7	0.639	0,231	Valid
8	Pernyataan 8	0.628	0,231	Valid
9	Pernyataan 9	0.374	0,231	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 6 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai *r* hitung

untuk masing-masing indikator berada $> r$ tabel 0,231. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi UjiValiditas

Tabel 7 menunjukkan hasil uji validitas item pernyataan variabel penempatan kerja berdasarkan kuisisioner yang dilakukan yaitu :

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.574	0,231	Valid
2	Pernyataan 2	0.529	0,231	Valid
3	Pernyataan 3	0.412	0,231	Valid
4	Pernyataan 4	0.522	0,231	Valid
5	Pernyataan 5	0.511	0,231	Valid
6	Pernyataan 6	0.561	0,231	Valid
7	Pernyataan 7	0.599	0,231	Valid
8	Pernyataan 8	0.680	0,231	Valid
9	Pernyataan 9	0.646	0,231	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 7 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r hitung untuk masing-masing indikator berada $> r$ tabel 0,231. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi UjiValiditas

Tabel 8 menunjukkan hasil uji validitas item pernyataan variabel *turnover* berdasarkan kuisisioner yang dilakukan yaitu :

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.617	0,231	Valid
2	Pernyataan 2	0.647	0,231	Valid
3	Pernyataan 3	0.554	0,231	Valid
4	Pernyataan 4	0.540	0,231	Valid
5	Pernyataan 5	0.486	0,231	Valid
6	Pernyataan 6	0.479	0,231	Valid
7	Pernyataan 7	0.429	0,231	Valid
8	Pernyataan 8	0.535	0,231	Valid
9	Pernyataan 9	0.453	0,231	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 8 hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r hitung untuk masing-masing indikator berada $> r$ tabel 0,231. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi UjiValiditas

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha > 0.60 maka variabel tersebut di katakan reliabel, sebaliknya cronbach's alpha $< 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 9 Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Nilai	Keterang
----------	------------	-------	----------

	Alpha		an
Rekrutmen (X ₁)	0.738	0,600	Reliabel
Seleksi (X ₂)	0.755	0.600	Reliabel
Penempatan Kerja (X ₃)	0.728	0,600	Reliabel
Turnover (Y)	0.639	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,60. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik:

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melakukan suatu pengujian data dengan menggunakan uji *one sample kolmogrov smirnov* (Ghozali, 2018) yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.
2. Sedangkan jika hasil *one sample kolmogrov smirnov* menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogolov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82650894
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.077
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi > α (0,199 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Purba et al (2021) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

1. Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

Tabel 11 Hasil Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	65.009	4.931			13.183	0.000		
Rekrutmen	0.256	0.109	0.218		2.361	0.021	0.778	1.286
Seleksi	-0.544	0.116	-0.460		-4.686	0.000	0.686	1.458
Penempatan Kerja	-0.549	0.132	-0.448		-4.147	0.000	0.568	1.761

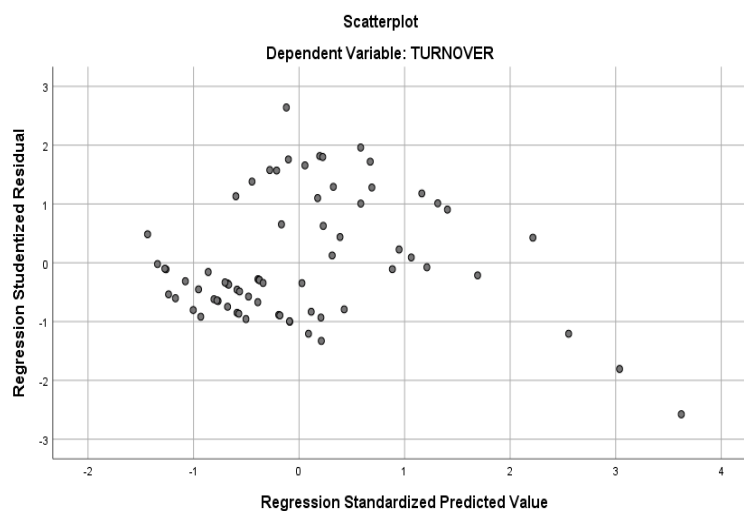
a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinearitas telah memenuhi asumsi tolerance dan VIF, dimana nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot, jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018)



Berdasarkan gambar 1 bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Tabel 12 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	65.009	4.931			13.183	0.000		
Rekrutmen	0.256	0.109	0.218		2.361	0.021	0.778	1.286
Seleksi	-0.544	0.116	-0.460		-4.686	0.000	0.686	1.458
Penempatan Kerja	-0.549	0.132	-0.448		-4.147	0.000	0.568	1.761

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 12 hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 65.009 + 0.256 X_1 + -0.544 X_2 - 0.549 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 65.009 artinya adalah apabila rekrutmen diasumsikan bernilai nol (0), maka turnover tetap sebesar 65.009.
2. Nilai koefisien regresi 0.256 menyatakan bahwa jika rekrutmen mengalami peningkatan 1 satuan, maka turnover akan mengalami peningkatan sebesar 0.256 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi -0.544 menyatakan bahwa jika seleksi mengalami peningkatan 1 satuan, maka turnover akan mengalami peningkatan sebesar -0.544 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien regresi -0.549 menyatakan bahwa jika penempatan kerja mengalami penurunan 1 satuan, maka turnover akan mengalami peningkatan sebesar -0.549 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Secara Parsial)

Ghozali (2018) Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji parsial dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan ambang batas signifikansi sebesar 5%, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF

	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	65.009	4.931		13.183 0.000	
Rekrutmen	0.256	0.109	0.218	2.361 0.021	0.778 1.286
Seleksi	-0.544	0.116	-0.460	-4.686 0.000	0.686 1.458
Penempatan Kerja	-0.549	0.132	-0.448	-4.147 0.000	0.568 1.761

a. Dependent Variable: Turnover (2023)

Dari tabel 13 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2- tailed) dengan persamaan berikut (Ghozali, 2018):

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 72 - 3 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 68 : 0,025$$

$$= 0.2352$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

k : Jumlah Variabel bebas

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut

1. Rekrutmen diketahui t hitung (2.361) > t tabel (0.2352) dan Sig. (0.021) < 0,05. Artinya H1 diterima yaitu rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru.
2. Seleksi diketahui t hitung (-4.686) < t tabel (0.2352) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya H2 ditolak yaitu seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru
3. Penempatan kerja diketahui t hitung (-4.147) < t tabel (0.2352) dan Sig. (0.000) > 0,05. Artinya H3 ditolak yaitu penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru.

Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa Menguji efek umum memungkinkan untuk menentukan Uji statistik F digunakan untuk menilai apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji statistik F dilakukan dengan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau jika nilai F yang dihitung melebihi nilai F yang ada dalam tabel distribusi, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, kesimpulan dapat diambil sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai f hitung kurang dari f tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.921	3	184.974	27.684	.000 ^b

Residual	454.357	68	6.682
Total	1009.278	71	

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen, Seleksi

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Dari tabel 4.14 diatas, dimana F tabel = 2,74 (diperoleh dengan cara mencari df3)

$$F_{\text{tabel}} = f(k; n-k)$$

$$= (3; 68)$$

$$= 2,74$$

Keterangan :

n = Sampel

k = Jumlah Variabel

a = 0,05 = tingkat kepercayaan = 95%

Bahwa hal tersebut diketahui bahwa F hitung sebesar 27.684 dengan nilai signifikan 0,000 dan jumlah F tabel sebesar 2,74 Dengan demikian diketahui F hitung sebesar (27.684) > F tabel (2,74) dengan signifikansi 0,00 < 0,05. Artinya yaitu secara simultan atau bersamaan rekrutmen, seleksi, penempatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi

Mengenai kelemahan yang mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, oleh karena itu banyak para peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R² pada saat pengevaluasian mana model regresi terbaik (Ghozali, 2018). Tidak seperti R², nilai *Adjusted* R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian. Hasil nilai R² terlihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	0.550	0.530	2.585

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Turnover

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted* R Square sebesar 0,530 Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 53% terhadap variabel kinerja karyawan , Sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Turnover

Rekrutmen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover* t hitung (2.361) > t tabel (0.2352) dan Sig. (0.021) < 0,05 artinya rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru. Pengaruh yang paling signifikan dan dari variabel rekrutmen terhadap turnover yaitu indikator *Job Specification*. Sementara itu, indikator Sumber Rekrutmen menjadi indikator paling rendah

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Elburdah (2022) mengatakan rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap *turnover* karyawan. rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover* tenaga kerja *outsourcing*.

Dan penelitian ini bertolak dengan Penelitian terdahulu lain yang dilakukan oleh Abdullah *et al.* (2022) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, maka semakin rendah *turnover* karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa ketika perusahaan lebih cermat dalam menentukan spesifikasi pekerjaan, tingkat *turnover* cenderung lebih rendah. *Job Specification* mungkin mencakup aspek-aspek seperti keahlian khusus yang diperlukan, pengalaman kerja, dan karakteristik lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan.

Di sisi lain, indikator Sumber Rekrutmen menunjukkan pengaruh yang lebih rendah. Ini mungkin menandakan bahwa sumber rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan organisasi, atau bahwa proses rekrutmen dari sumber tertentu tidak efektif dalam mengurangi tingkat *turnover*.

Pengaruh Seleksi Terhadap Turnover

Seleksi memiliki tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover* dengan diketahui t hitung $(-4.686) < t$ tabel (0.2352) dan Sig. $(0,000) < 0,05$ artinya seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* di PT. Bina Sejaterah Indonesia Pekanbaru. Pengaruh yang paling signifikan dan dari variabel seleksi terhadap *turnover* yaitu indikator Keterampilan. Sementara itu, indikator kesehatan raga menjadi indikator paling rendah. Semakin besar tingkat seleksi maka semakin meningkat pula *turnover* di PT. Bina Sejaterah Indonesia Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Surya Perdana (2021) pada karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru menunjukkan bahwa seleksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi yang baik akan mampu menurunkan *turnover* dari perusahaan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, temuan ini memiliki implikasi praktis. Pihak manajemen PT. Bina Sejaterah Indonesia Pekanbaru dapat merasa yakin bahwa proses seleksi yang mereka terapkan tidak secara signifikan mempengaruhi tingkat *turnover* tenaga kerja *outsourcing*. Oleh karena itu, fokus perhatian dapat dialihkan ke aspek-aspek lain dari manajemen sumber daya manusia yang mungkin memerlukan peningkatan atau perbaikan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Turnover

Penempatan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover* dengan t hitung $(-4.147) < t$ tabel (0.2352) dan Sig. $(0.000) > 0,05$. artinya penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bina Sejaterah Indonesia Pekanbaru. Pengaruh yang paling signifikan dan dari variabel

penempatan kerja terhadap *turnover* yaitu indikator kemampuan kerja. Sementara itu, indikator kemampuan kerja menjadi indikator paling rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriola dan Indah (2022) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *turnover* karyawan. Penempatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru. Namun, perusahaan tetap perlu memperhatikan penempatan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kerja *outsourcing*. Dengan demikian, diharapkan dapat menurunkan kemungkinan *turnover* tenaga kerja *outsourcing* di masa mendatang

Hasil penelitian ini bertolak dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyowani (2017) menjelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*. Karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minatnya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat *turnover* mereka dari perusahaan.

Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan yang ditempatkan pada suatu pekerjaan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan tersebut dan perusahaan lebih memperhatikan strategi penempatan kerja untuk mengoptimalkan kinerja dan mengurangi tingkat *turnover*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru, untuk mengetahui apakah seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru dan untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover* tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru. Pengaruh yang paling signifikan dari variabel rekrutmen terhadap *turnover* adalah indikator *job specification*. Hal ini berarti bahwa spesifikasi pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Sementara itu, indikator Sumber Rekrutmen menjadi indikator yang paling rendah pengaruhnya terhadap *turnover*.
2. Seleksi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover* tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah. Sementara itu, indikator kesehatan raga menjadi indikator paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesehatan raga yang baik cenderung memiliki

tingkat *turnover* yang lebih tinggi

3. Penempatan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover* tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja *outsourcing* tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut:

Bagi PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru

1. Untuk mengurangi turnover tenaga kerja *outsourcing* yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah Memperjelas spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, Menggunakan berbagai metode rekrutmen untuk menjangkau calon karyawan yang lebih luas, Melakukan rekrutmen dari sumber-sumber yang berkualitas, seperti perguruan tinggi ternama, lembaga pelatihan kerja, atau perusahaan lain, Perusahaan dapat melakukan rekrutmen dari berbagai sumber, baik dari internal maupun eksternal perusahaan, Memanfaatkan berbagai media rekrutmen untuk menjangkau kandidat yang lebih luas, Hal ini akan membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang beragam dan memiliki latar belakang yang berbeda.
2. Untuk mengurangi turnover tenaga kerja *outsourcing* yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru perlu mempertimbangkan keterampilan karyawan dalam proses seleksi. Karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi akan lebih cenderung untuk bertahan di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan tes keterampilan dalam proses seleksi, Penilaian kesehatan raga yang dilakukan oleh PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru hanya berfokus pada pemeriksaan fisik saja. Padahal, kesehatan mental juga penting untuk dipertimbangkan.
3. Untuk mengurangi turnover tenaga kerja *outsourcing*, PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru perlu meningkatkan kemampuan kerja tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peningkatan kemampuan kerja tenaga kerja akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, sehingga dapat mengurangi risiko turnover. PT. Bina Sejahtera Indonesia Pekanbaru perlu melakukan evaluasi terhadap penempatan kerja tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini untuk memastikan bahwa tenaga kerja ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan tenaga kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat mengurangi risiko turnover

Bagi Akademisi

1. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
2. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai

setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.

3. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38.
- Elburdah, R. P. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Dwi Karya Kreasindo Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 5, 62–70.
- Rengkung, Y. U. (2022). *Alternatif Outsourcing Atau Memperkerjakan Sendiri*. 1(1).
- Kusumah, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Pencapaian Target Produksi (Studi pada seksi Finishing, PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Perawang Mill). *Menara Ekonomi*, III(5), 1–14.
- Kusumah, A. (2020). The effect of expertise on employee performance with work motivation as intervening variable. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 2(12), 36–47.
- Kusumah, A., & Fikri, K. (2021). Leadership Style and Organizational Communication Patterns: a Qualitative Descriptive Study. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2), 201–213.
- Kusumah, A., Geraldine Sihombing, J., Muhammadiyah Riau, U., Kunci, K., Kerja, F., Kerja, D., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Deskripsi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Ericindo Mekanika Pekanbaru*. 3, 1043–1049.
- M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, Lestari, A. S., Manik, E., Wicaksono, T., Wisudawaty, P., Zulfikar, R., Ridha, A., Pramanik, P. D., Muti, A. A., Rizal, S., & Simarmata, N. (2020). MSDM Dalam Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, A. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98.
- Schramm. (2018). An Empirically Based Framework for Content Selection and Management in Divorce Education Programs. *Journal of Divorce & Remarriage*.
- Simamora. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap kinerja Karyawan Pdam Surya Sembada Kota Surabayadivisi Produksi Instalasi Ngagel. *The New Engels Journal of Medicine*, 1933, 259–260.
- Tohardi. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja , Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan , Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Sriwijaya*, 18(3), 133–144.
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Alum Kusumah. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(2), 19–33.

